

B e r i c h t

des Landeskirchenamtes

betr. Nachwuchsförderung von Diakonen und Diakoninnen sowie Kirchenmusikerinnen
und Kirchenmusikern

Hannover, 8. November 2011

In der Anlage übersenden wir der Landessynode den Bericht des Landeskirchenamtes zur
Nachwuchsförderung.

Das Landeskirchenamt
Guntau

Anlage

Anlage**I.
Diakone und Diakoninnen**

Im Juni 2007 hatte die 23. Landessynode beschlossen, für die Nachwuchsförderung für Diakone und Diakoninnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen befristet zusätzliche Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen.

Der damalige Beschluss der im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Tätigkeitsbericht des Landessynodalausschusses (Aktenstück Nr. 3 L der 23. Landessynode, Ziffer 20) auf Antrag des Synodalen v. Nordheim getroffen wurde, lautete:

"Für die Nachwuchsförderung für Diakone und Diakoninnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen werden befristet und verteilt über 5 Jahre insgesamt 4 Mio. Euro bereitgestellt.

Das Landeskirchenamt wird gebeten, die Finanzierung durch überplanmäßige Haushaltsmittel sicherzustellen bzw. in die künftige Haushaltsplanung aufzunehmen."

(Beschlussammlung der XII. Tagung der 23. Landessynode Nr. 3.5)

Nach fast fünf Jahren gilt weiterhin: Für die beiden genannten Berufsgruppen ist die Kirche (fast) die einzige Möglichkeit eine Anstellung zu finden. Beide Berufsgruppen sind im Verkündigungsdienst tätig. Ihr Dienst ist auch langfristig notwendig. Die Landeskirche ist an einer Altersmischung und darum an kontinuierlichen Neueinstellungen in diesen wichtigen Berufsgruppen interessiert. Ohne Einstellungschancen werden geeignete Bewerber und Bewerberinnen sich nicht mehr für ein entsprechendes Studium gewinnen lassen. Darum ist dafür Sorge zu tragen, dass Einstellungsmöglichkeiten für Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen erhalten bleiben.

Im vorliegenden Bericht des Landeskirchenamtes wird über die landeskirchliche Nachwuchsförderung für Diakone und Diakoninnen sowie für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen berichtet. Berufs- und stellenspezifische Besonderheiten sind im Zuge der Fördermaßnahme berücksichtigt worden.

Zielbeschreibung der Nachwuchsförderung für Diakone und Diakoninnen:

Für die Diakone und Diakoninnen sollten durch ein landeskirchliches Fondsmodell Stellen in den Kirchenkreisen mitfinanziert werden. Diese Stellen sollten in erster Linie Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern zugute kommen und ihnen eine Einstellungsperspektive eröffnen. Bevorzugt werden sollten Diakone und Diakoninnen, die ein Studium an der Fachhochschule Hannover/Hochschule Hannover absolviert haben. Voraussetzung für eine Mitfinanzierung war die Zusage des Antrag stellenden Kirchenkreises, eine Anstellung der jeweiligen Person für mindestens ein Jahr nach dem Förderzeitraum sicherzustellen. Dies sollte dadurch geschehen, dass eine im Finanzierungszeitraum frei werdende Stelle fortgeführt wird; aber auch die Schaffung einer neuen Stelle war natürlich denkbar und sollte gefördert werden.

Die Finanzierungshilfe aus dem Fonds sollte in den anstehenden Stellenplanungszeiträumen eine gewisse finanzielle Entspannung ermöglichen und darüber hinaus eine inhaltli-

che Qualifizierung klassischer, aber vielleicht auch neuer Tätigkeitsfelder für Diakone und Diakoninnen erleichtern (vgl. dazu Aktenstück Nr. 60 der 24. Landessynode).

Die Anstellung sollte in der Regel auf Kirchenkreisebene ggf. im Einzelfall bei Stiftungen und Vereinen erfolgen.

Im Jahr 2006 konnte davon ausgegangen werden, etwa 24 Stellen zu schaffen, die vier Jahre lang degressiv durch die Landeskirche mitfinanziert werden sollten. Der Anteil der Landeskirche sollte im ersten Jahr 80 % betragen und sich dann in den folgenden Jahren um jeweils 20 % reduzieren. Im fünften Jahr übernimmt der Kirchenkreis die volle Finanzierung. Diese Regelung hat sich bewährt.

Pro Jahr sollten etwa sechs Stellen gefördert werden. Geplant war, im Frühjahr und im Herbst jeweils drei Stellen zu vergeben.

Verpflichtungen der Anstellungsträger:

- Die zu schaffende Stelle ist auf eine fortbestehende Diakonenstelle im Kirchenkreis bezogen: d.h. eine Fortführung der Stelle für mindestens ein Jahr ist nach Ende der Mitfinanzierung vorgesehen.
- Die Mitfinanzierung einer 100 %- (in Ausnahmefällen 75 %-) Stelle ist gesichert.
- Das Profil der zu schaffenden Stelle muss inhaltlich plausibel beschrieben sein:
 - Aufgabenbereich im Kirchenkreis (Grundstandards)
 - Themenschwerpunkte
 - Zuordnung zu anderen vorhandenen Stellen
 - Auswirkung auf die zugeordnete Stelle (z.B. Neuausrichtung des Stellenprofils, Qualifizierung, Entlastung eines älteren Mitarbeiters)

Die Auswahlkommission:

- Frau Oberlandeskirchenrätin Andrea Radtke
- Herr Oberlandeskirchenrat Rainer Kiefer
- Die Beauftragte für Diakone und Diakoninnen, Frau Kerstin Dede
- Frau Kirchenamtsrätin Edeltraud Vormfenne

Seit Ende 2006 hat die Auswahlkommission zweimal im Jahr getagt und in acht Sitzungen 51 Anträge beraten. 25 Stellen konnten bewilligt werden - 21 Stellen zu 100 %, 2 Stellen zu 75 % und 2 Stellen zu 50 %. 2 Mitarbeiterinnen wollten aus familiären Gründen nur auf einer 50-%-Stelle tätig sein.

Kriterien für die Vorprüfung der eingehenden Anträge:

Als förderungswürdige Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen gelten Diakone und Diakoninnen, die

- der FEA-Pflicht (FEA = Fortbildung in den ersten Amtsjahren) - bis zu drei Jahren - unterliegen und
- Absolventen und Absolventinnen des Studienganges Religionspädagogik und Diakonie an der Hochschule Hannover – Fakultät V – sind.

Weitere Bewilligungskriterien:

- Das Finanzierungskonzept muss realistisch sein.
- Innovative Arbeitsbereiche haben Vorrang.
- Die Beteiligung aller Sprengel soll im Blick bleiben.

Und:

- Mit den Anstellungsträgern wird eine Vereinbarung abgeschlossen, um das Einhalten der Finanzierungszusagen sicherzustellen (vgl. Innovationsfonds).
- Scheidet der Diakon bzw. die Diakonin vorzeitig aus der erweiterten Einstellungsmöglichkeit aus, endet die Maßnahme. Eine Ausnahme ist möglich, wenn weniger als die Hälfte des Förderungszeitraumes abgelaufen ist und ohne Unterbrechung ein Berufsanfänger oder eine Berufsanfängerin zur Verfügung steht.

Evaluation:

Grundsätzlich ist festzustellen, dass das Interesse an der Nachwuchsförderung für Diakone und Diakoninnen im Berichtszeitraum hoch war; die Auswahlkommission hat viele sehr interessante Projekt- und Aufgabenbeschreibungen gelesen, die die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder für doppelt qualifizierte Diakone und Diakoninnen (Religions- und Sozialpädagogik) berücksichtigten.

Bedauerlicherweise mussten im Laufe der Jahre über 20 Anträge aus Budgetgründen abgelehnt werden.

Im Rückblick zeigt sich, dass im Rahmen der Nachwuchsförderung Stellen in allen Sprengeln der hannoverschen Landeskirche geschaffen werden konnten (Hannover: 7; Osnabrück: 3; Lüneburg: 4; Stade: 4; Hildesheim-Göttingen: 4; Ostfriesland: 2).

Ein Fragebogen, der im Frühjahr 2011 vom Landeskirchenamt an alle Anstellungsträger versandt wurde, hat weitere interessante Ergebnisse gebracht. Aus den 15 zurückgesendeten Fragebogen (von 24 verschickten) ist Folgendes zu entnehmen:

- Die Arbeit mit Kindern, Konfirmanden und Konfirmandinnen sowie Jugendlichen ist an erster Stelle als Aufgabenfeld genannt, die Kooperation mit Schulen und die Arbeit im Kirchenkreisjugenddienst genießt ebenfalls einen hohen Stellenwert. Offensichtlich gehen die Antragsteller davon aus, dass sich Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen für diese Aufgaben sehr gut eignen.
- Weitere von den Anstellungsträgern je einmal benannte Arbeitsfelder sind: Projektarbeit Kindertagesstätten, Arbeit mit Frauen und Seniorinnen, Anleitung eines Ehrenamtlichenteams, Konzeptentwicklung Kinder- und Jugendarbeit in der Nachbarschaft/Region.
- Auffällig ist, dass bei den Stellen aus der Nachwuchsförderung viele Tätigkeitsfelder inhaltlich verknüpft werden konnten; die Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen fanden – nach Einschätzung der Auswahlkommission – teilweise Arbeitsbereiche vor, die Raum für die Erprobung neuer Ideen enthalten, an die aber auch hohe Anforderungen gestellt werden.
- Eine Weiterbeschäftigung der Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen können sich sieben Anstellungsträger vorstellen, acht vielleicht, andere haben keine Aussage gemacht. Drei können eine Fortführung nicht gewährleisten, wollen aber ggf. durch Ehrenamtliche für eine Nachhaltigkeit der Arbeit sorgen.
- Obwohl die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Nachwuchsförderung in der Mitteilung K 11/2007 bekannt gemacht wurde, ist diese Information nicht von allen wahrgenommen worden!

Tatsächlich konnten mehrheitlich Absolventen und Absolventinnen der Hochschule Hannover – Fakultät V - berücksichtigt werden (es gab lediglich zwei Ausnahmen); in einigen Fällen musste allerdings auch zweimal ausgeschrieben werden, bevor die Stelle besetzt werden konnte.

Die Anstellungsträger geben fast einstimmig an, dass sich die Erwartungen, die mit der Einrichtung der Stelle verbunden waren, erfüllt haben.

Im Jahr 2008 wurden insgesamt 70 000 Euro ausgezahlt, im Jahr 2009 waren es 308 000 Euro und im Jahr 2010 war es ein Betrag in Höhe von 331 000 Euro.

Perspektiven:

Die verhältnismäßig hohe Zahl der Anträge zeigt, dass die Arbeit von Diakonen und Diakoninnen gewünscht wird und Fördermittel entsprechend gerne in Anspruch genommen werden. Entsprechend groß war auch die Enttäuschung im Falle einer Ablehnung.

Die Anzahl der voraussichtlich abschließenden Absolventen und Absolventinnen an der Hochschule Hannover legt nahe, dass – im Falle einer Fortsetzung - weitere Stellen aus der Nachwuchsförderung besetzt werden können.

Die folgende Tabelle zeigt das Verhältnis der Zahl der Absolventen und Absolventinnen der Hochschule zu den befristeten Dienstverträgen und der Anzahl der voraussichtlich in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehenden Diakone und Diakoninnen:

Jahr	Absolventen und Absolventinnen FH (Stand August 2011)	Befristete Dienstverträge (Stand 31.12.2010)	Eintritte in den Ruhestand (Stand 01.12.2010)
2011		25	9
2012	17 – 18	33	8
2013	11 – 13	18	8
2014	14	8	16
2015	56	6	10
2016		1	14
2017			15
2018			21
2019			19
2020			17
2021			31

Die Tabelle macht deutlich, dass die Summe der Anzahl der Absolventen und Absolventinnen der Hochschule Hannover und der befristeten Dienstverträge in den kommenden Jahren höher sein wird, als die Anzahl der Ruhestände. Darüber hinaus werden weitere Mitarbeiterstellen für Diakone und Diakoninnen eingespart. Erst nach zehn Jahren, also ab dem Jahr 2021, wird die Zahl der Ruhestände im Verhältnis stark ansteigen.

Für die Zwischenzeit wäre eine weitere landeskirchliche Förderung des Nachwuchses ein gutes Signal an junge Menschen, damit weiterhin das Interesse am Studium geweckt bleibt.

Im Blick auf die Situation in den Kirchenkreisen und die bevorstehenden Planungszeiträume könnte eine Fortführung der Nachwuchsförderung zu mehr Flexibilität führen und u.a. auch für ältere Diakone und Diakoninnen und ihre Aufgaben im Kirchenkreis oder in der Region attraktiv sein.

II. Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen

Im Juni 2007 hatte die Landessynode auch für die Nachwuchsförderung der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen befristet Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt 1,6 Mio. Euro zur Verfügung gestellt.

Begründung:

Für die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist die Kirche (fast) die einzige Möglichkeit, eine Anstellung zu finden. Die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sind – wie auch die Diakone und Diakoninnen – im Verkündigungsdienst tätig. Ihr Dienst ist auch langfristig notwendig und dient dem Gemeindeaufbau. Die Landeskirche ist an einer Altersmischung und darum an kontinuierlichen Neueinstellungen in dieser Berufsgruppe interessiert. Ohne Einstellungschancen lassen sich geeignete Bewerber und Bewerberinnen nur noch schwer für ein Kirchenmusikstudium (Bachelor oder Master) gewinnen. Mit dieser Maßnahme soll die Attraktivität des Studiums erhalten bleiben.

Kriterien und Verfahren für die Vergabe der Mittel:

Für die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sollten Stellen eingerichtet werden, die primär das Ziel von Neueinstellungen erreichen und zugleich möglichst sinnvolle und nachhaltige kirchenmusikalische Arbeit gewährleisten. Es musste sichergestellt sein, dass die Mittel nicht zur Refinanzierung ohnehin vorhandener Stellen verwendet werden. Die Finanzierung besetzter, aber durch Stellenplanung wegfallender Stellen sollte also ausgeschlossen sein.

Die Mittel im Bereich der Kirchenmusik sollten auch nicht zur Abdeckung der Basisanforderungen der Grundstandards eingesetzt werden. Diese sind von den Kirchenkreisen selbst zu erfüllen, ihre Abdeckung würde gerade keine neue Stellen und damit Anstellungsmöglichkeiten schaffen.

Als Grundmodell war vorgesehen, dass die Landeskirche die Personen selbst befristet einstellt. Eine generelle "Ausschreibung" eines Fonds, an den Kirchenkreise als potentielle Träger Anträge stellen, wurde angesichts der begrenzten Zahl nicht für sinnvoll erachtet. Wo es sich sachlich nahe legt, sollte die Anstellungsträgerschaft aber auch auf andere (Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Trägervereine) übertragen werden. Die Landeskirche setzt die jungen Musiker und Musikerinnen an vorher bekannten Orten ein und beteiligt die jeweils Betroffenen an der Auswahl; Dienst- und Fachaufsicht werden an die jeweiligen Stellen vor Ort delegiert, sodass der administrative Aufwand gering bleibt. Die hannoversche Landeskirche bleibt so aber flexibel in der Steuerung.

Gleichwohl sollte angestrebt werden, möglichst viele Stellen zu schaffen, die nach Ende des jeweiligen Projektes erhalten werden können. Es muss in einigen Fällen aber auch in Kauf genommen werden, dass die Stellen nach Ende des Programms entfallen werden. Angesichts der geringen Zahl von Kirchenmusikerstellen ist nicht davon auszugehen, dass alle Anstellungsträger diese zusätzlichen Stellen dauerhaft finanzieren können. Das Programm erfüllt dennoch seinen Sinn als Signal der Nachwuchsförderung, einer Chance zur beruflichen Qualifikation und zur befristeten Verbesserung der Kirchenmusik.

Ziel war es, mindestens sechs Kirchenmusikstellen für in der Regel bis zu fünf Jahre zu schaffen, deren Zahl aber durch finanzielle Beteiligung Dritter erhöht werden sollte. Die

Einstellungstermine sollten auf die Jahre 2008 bis 2011 verteilt werden, der Projektzeitraum verlängert sich bei späteren Einstellungen entsprechend.

Die Mittel für die Finanzierung der Kirchenmusikerstellen wurden nach Beratung im Konvent der Kirchenmusikdirektoren von einer Auswahlkommission vergeben. Diese besteht derzeit aus den folgenden Mitgliedern:

- Frau Oberlandeskirchenrätin Andrea Radtke bis zum 31. August 2011;
ab dem 1. Oktober 2011 Herr Oberkirchenrat Dr. Jens Lehmann
- Herr Oberlandeskirchenrat Dr. Klaus Grünwaldt
- Herr Landeskirchenmusikdirektor Hans-Joachim Rolf
- Frau Kirchenamtsrätin Susanne Bockisch

Im Einzelfall konnten weitere Personen beratend hinzugezogen werden.

Für die Vergabe der Mittel und die Besetzung der Stellen wurden folgende Kriterien festgelegt:

- Die Anstellung der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen erfolgt je nach konkreter Situation durch die hannoversche Landeskirche oder einen lokalen/regionalen Anstellungsträger.
- In möglichst vielen Bereichen der hannoverschen Landeskirche sollen zusätzliche Stellen eingerichtet werden.
- Der Landeskirchenmusikdirektor und/oder der zuständige Kirchenmusikdirektor sind bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen beteiligt.
- Es wird grundsätzlich eine Mitfinanzierung durch die lokalen Anstellungsträger gefordert. Hierüber wird eine entsprechende Vereinbarung geschlossen, um das Einhalten der Finanzierungszusagen sicherzustellen.
- Als förderfähige Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen gelten Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, die noch nicht länger als drei Jahre in einer A- oder B-Stelle tätig waren.
- Die Stellen sind in den einschlägigen Fachzeitschriften (mindestens "Forum Kirchenmusik" sowie "Musik und Kirche") auszuschreiben. Es ist ein Hinweis aufzunehmen, dass die Stelle von der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers im Rahmen ihres Programms zur Nachwuchsförderung finanziert und somit für die Besetzung der Stelle grundsätzlich nur ein Berufsanfänger oder eine Berufsanfängerin infrage kommt.

Eingerichtete Stellen:

Insgesamt konnten in den Jahren 2008 bis 2011 von der Auswahlkommission 9,9 Stellen für B-Kirchenmusiker und B-Kirchenmusikerinnen eingerichtet werden. Der landeskirchliche Finanzierungsanteil von 6,5 Stellen konnte durch die Mitfinanzierung der Anstellungsträger um 3,4 Stellen erhöht werden.

Die zuletzt bewilligten Stellen für den Kirchenkreis Lüchow-Dannenberg und den Kirchenkreis Laatzen-Springe sind noch nicht besetzt. Sie werden spätestens bis zum Ende dieses Jahres besetzt werden.

Es wurden drei Orgellehrerstellen eingerichtet, um dezentral in einer ländlichen Region Orgelunterricht anzubieten. Die Landeskirche in Braunschweig hat seit etlichen Jahren mit einem solchen Modell gute Erfahrungen gemacht. Anstellungsträger ist die Landeskir-

che. Die Stelle soll keinen einzelnen Kirchenkreis begünstigen. In der Kirchengemeinde, in der die Stelle angesiedelt ist, sind nur die Aufgaben einer C-Stelle zu versehen. Voraussetzung war, dass von der Kirchengemeinde, bei der die Stelle angesiedelt sein wird, mindestens eine C-Organstelle (oder auch ganze C-Stelle) in die Finanzierung eingebracht wird. Der Organunterricht findet kirchenkreisübergreifend statt. Die eingenommenen Unterrichtsentsgelte werden ebenfalls für die Finanzierung der Personalkosten des Stelleninhabers verwendet.

Für den Kirchenkreis Melle wurde am 16. Oktober 2008 ebenfalls die Einrichtung einer 50-%-B-Kirchenmusikerstelle bewilligt. Da die Stelle nicht besetzt werden konnte, hatte der Kirchenkreis im Oktober 2009 seinen Verzicht auf die Förderung mitgeteilt.

Ein Antrag aus dem Kirchenkreis Bramsche konnte nicht bewilligt werden, weil die Stelle bereits zu zwei Dritteln aus dem "Pool für nicht voll einsatzfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" finanziert wurde. Eine zusätzliche Bewilligung von Mitteln zur Nachwuchsförderung der Kirchenmusiker für die Neubesetzung der Kirchenmusikerstelle hätte im Ergebnis bedeutet, dass eine volle Kirchenmusikerstelle aus verschiedenen landeskirchlichen Haushaltsstellen finanziert wird.

Im Haushaltsjahr 2008 wurden insgesamt 8 500 Euro, im Haushaltsjahr 2009 124 000 Euro und im Haushaltsjahr 2010 184 000 Euro an Förderungen ausgezahlt.

Evaluation:

Es wurde vom Landeskirchenamt am 16. September 2011 zur Evaluation ein Fragebogen an acht Anstellungsträger, deren Stellen bereits besetzt sind, versandt. Da der Mitarbeiter erst seit dem 1. September 2011 beschäftigt ist, konnte der Kirchenkreis Bremervörde-Zeven noch keine Angaben machen. Von den übrigen sieben Fragebögen wurden fünf zurückgesandt. Daraus ergibt sich Folgendes:

- Eine Stelle konnte sofort besetzt werden, die anderen Stellen konnten nach drei, vier, sieben oder auch erst nach 12 oder 14 Monaten besetzt werden.
- In einem Fall hatte die Erstbesetzung der Stelle innerhalb der Probezeit gekündigt; die Stelle konnte innerhalb von drei Monaten mit einer Berufsanfängerin neu besetzt werden.
- In zwei Fällen konnte die Stelle mit einem Absolventen bzw. einer Absolventin von der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover besetzt werden; zwei Stellen konnten mit einem Absolventen bzw. einer Absolventin der Hochschule für Kirchenmusik Herford und eine Stelle mit einer Absolventin der Musikhochschule in Detmold besetzt werden.
- Die Schwerpunkte der Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen liegen in folgenden Bereichen bzw. Aufgabenfeldern:
Gemeindekantor bzw. Gemeindekantarin, Kinderchorarbeit, Ausbildung des Nachwuchses, Leitung von Gospelchören, Aufbau von Kinder- und Jugendchorarbeit, überregionaler Organunterricht, Chorleitung, Organ- und Klavierunterricht, Orgeldienst in der Kirchengemeinde, Aufgaben eines Landesposaunenwartes.
- Die Anstellungsträger haben angegeben, dass sich die Erwartungen, die mit der Einrichtung der Stelle verbunden waren, erfüllt haben. Bei einer landeskirchlichen Orgellehrerstelle konnte die Besetzung aufgrund der persönlichen Situation der Stelleninhaberin nur im eingeschränkten Umfang erfolgen. Hier gab es anfangs Unsicherheiten bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Arbeits-

bereiche. Dieses konnte zwischenzeitlich geklärt werden. In einem anderen Fall hat der Stelleninhaber nach dem Eintritt der Stelle ein Aufbaustudium zum A-Kirchenmusiker aufgenommen. Aus diesem Grund ist der Stelleninhaber an vielen Tagen ortsabwesend. Trotz der gesicherten Vertretung durch die stellenteilende Ehefrau wird dieses vor Ort als problematisch empfunden.

- Eine Weiterbeschäftigung nach dem Auslaufen der landeskirchlichen Förderung wird von allen Anstellungsträgern gewünscht.
- Ein Anstellungsträger hat angegeben, dass er derzeit noch nicht absehen kann, ob ohne eine Förderung der Landeskirche die finanziellen Rahmenbedingungen für eine Weiterbeschäftigung geschaffen werden können.
- Die anderen vier Anstellungsträger haben angegeben, dass sie eine Weiterbeschäftigung anstreben, wobei sich zwei Anstellungsträger eine weitere Förderung der Landeskirche wünschen. Zu den Rahmenbedingungen haben sie folgende Angaben gemacht:
 - o Weiterbeschäftigung zumindest bis Ende des Jahres 2016 durch Aufnahme in den Stellenplan.
 - o Es wird die Einrichtung einer 0,25-Stelle für ein Kreiskantorat geprüft.
 - o Weiterbeschäftigung aus dem Ertrag einer Stiftung wird angestrebt, der derzeitige Kapitalstand reicht noch nicht für eine 1,0 Stelle.
 - o Weiterbeschäftigung aus den Chorbeiträgen (eventuell Engagement der Stiftung Posaunenwerk in Aussicht) für die Dauer von zunächst fünf Jahren.

Perspektiven:

Grundsätzlich ist festzustellen, dass das Programm zur Nachwuchsförderung als positive Maßnahme für die Kirchenmusik wahrgenommen wird und dass Nachfrage besteht.

Bei den Lehrenden und Dozenten wie auch bei den Studenten und Studentinnen der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover wird das Programm der Nachwuchsförderung als sehr positives Signal der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers wahrgenommen. Die Förderung des zahlenmäßig abnehmenden Nachwuchses sollte fortgesetzt werden, um weiterhin das Studium der Kirchenmusik attraktiv zu erhalten. Dass mit den drei Stellen (Selsingen, Elze, Syke), die für die Nachwuchsarbeit genutzt werden, weitere künftige Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen gewonnen werden, sei zusätzlich erwähnt. Eine Förderung ist also gerade deswegen sinnvoll, um einem späteren Mangel an Nachwuchskräften vorzubeugen. Es ermöglicht darüber hinaus der Landeskirche und auch den Anstellungsträgern vor Ort, befristet Formen der Kirchenmusik, insbesondere auch im Bereich der Populärmusik, zu erproben, die im Rahmen der Stellenrahmenpläne nicht möglich sind.

Anlagen

Übersichten über die geförderten Projekte

Anlage 1**Erweiterte Einstellungsmöglichkeiten für Diakone und Diakoninnen;
Übersicht der geförderten Projekte**

- 1. Kirchenkreis Stolzenau-Loccum (Sprengel Hannover) 0,75**
Kinder- und Jugendarbeit in der Ev.-luth. Kirchengemeinde Rehburg
- 2. Kirchenkreis Melle (Sprengel Osnabrück)**
Evangelische Jugendarbeit Ostercappeln/Venne
- 3. Kirchenkreis Hittfeld (Sprengel Lüneburg)**
Kinder- und Jugendarbeit in der Nachbarschaft Neu Wulmstorf/Eltorf
- 4. Kirchenkreis Celle (Sprengel Lüneburg)**
Evangelisches Jugendhaus Celle – evju –
- 5. Kirchengemeinde Rhade, Kirchenkreis Bremervörde-Zeven (Sprengel Stade)**
Kinder- und Jugendarbeit in der Kirchengemeinde Rhade
- 6. Kirchenkreis Burgdorf (Sprengel Hannover)**
JuBil – Mobile schulnahe Jugendarbeit im Kirchenkreis Burgdorf
- 7. Kirchenkreis Hildesheim-Sarstedt (Sprengel Hildesheim-Göttingen)**
Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis
- 8. Kirchenkreis Norden (Sprengel Ostfriesland)**
Kinder- und Jugendarbeit in der Ludgeri-Kirchengemeinde Norden
- 9. Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck (Sprengel Stade)**
Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis
- 10. Kirchenkreis Grafschaft Schaumburg (Sprengel Hannover)**
Kinder- und Jugendarbeit im Kirchenkreis
- 11. Kirchenkreis Burgwedel-Langenhagen (Sprengel Hannover)**
Schulnahe Jugendarbeit im Kirchenkreis Burgwedel-Langenhagen
- 12. Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder (Sprengel Hildesheim-Göttingen)**
Aufbau der Jugendarbeit im Kirchenkreis Holzminden-Bodenwerder
- 13. Diakonieverband Hannover-Land (Sprengel Hannover) 0,50**
Familienarbeit in der Region Langenhagen
- 14. Kirchenkreis Clausthal-Zellerfeld (Sprengel Hildesheim-Göttingen)**
Kreisjugendwart/in-Tätigkeit zur Erarbeitung der Grundstandards
- 15. Kirchenkreis Cuxhaven (Sprengel Stade)**
Gemeinsame christliche Kinder- und Jugendarbeit in der Stadt Cuxhaven
- 16. Kirchenkreis Peine (Sprengel Hildesheim-Göttingen)**
Schaffung „Zentrum für Jugendarbeit“
- 17. Kirchenkreis Neustadt-Wunstorf (Sprengel Hannover)**
Jugendarbeit bei Ferienfreizeiten, Verknüpfung von Konfirmanden- und Jugendarbeit

18. Kirchenkreis Ronnenberg (Sprengel Hannover)

Schulbezogene Jugendarbeit im Kirchenkreis

19. Kirchengemeinde „Zum Guten Hirten“ Godshorn,

Kirchenkreis Burgwedel-Langenhagen (Sprengel Hannover) 0,75

Pädagogischer Mittagstisch

20. Kirchenkreis Georgsmarienhütte (Sprengel Osnabrück)

Übernahme der Aufgaben der Kreisjugendwartin

**21. Kirchengemeinde Gronau, Kirchenkreis Hildesheimer Land
(Sprengel Hildesheim-Göttingen)**

Integrierte Schulseelsorge an Grundschule und KGS Gronau

22. Kirchenkreis Syke (Sprengel Osnabrück)

„Wenn Kirche Schule macht ...“ – Ein kooperatives Projekt zwischen Kirchengemeinde und Gesamtschule in der Region Weyhe

**23. Kirchengemeinden Wahrenholz und Wesendorf, Kirchenkreis Gifhorn
(Sprengel Lüneburg)**

Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den beiden Kirchengemeinden

**24. Kirchengemeinde Uplengen-Remels, Kirchenkreis Rhaderfehn
(Sprengel Ostfriesland) 0,50**

Einsatz einer Diakonin oder eines Diakons in der Kirchengemeinde

25. Kirchenkreis Wesermünde-Nord (Sprengel Stade)

Kirchenkreisjugenddienst – Projekt „On Tour“ – und Mitarbeit zu 30 % in der Kirchengemeinde Langen

Anlage 2

**Übersicht über die geförderten Projekte aus dem Programm der
Nachwuchsförderung für die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen**

Anstellungsträger	Datum der Bewilligung	Finanzierungszeitraum	Stellenumfang	Finanzierung Landeskirche	Finanzierung Anstellungsträger
Kirchengemeinde Langeoog	06.02.2008	01.03.2009-28.02.2014	100 v.H.	100 v.H.	wg. Aufbau der Stiftung keine Mitfinanzierung gefordert
Kirchenkreis Münden	06.02.2008	01.01.2009-31.12.2013	100 v.H.	75 v.H.	25 v.H.
Landeskirche (Posaunenwerk)	06.02.2008	01.09.2008-31.08.2013	90 v.H.	45 v.H.	45 v.H.
Kirchengemeinde Winsen/Aller	16.10.2008	01.02.2009-31.01.2014	100 v.H.	50 v.H.	50 v.H.
St. Andreas-Kirchengemeinde/Springe	24.10.2008	01.12.2008-30.11.2013	50 v.H.	40 v.H.	10 v.H.
Landeskirche (Orgellehrerstelle, Dienst-sitz Kirchengemeinde Elze)	12.10.2008	15.01.2010-14.01.2015	100 v.H.	70 v.H.	30 v.H.
Kirchenkreis Aurich	04.06.2009	01.08.2010-31.07.2015	50 v.H.	25 v.H.	25 v.H.
Landeskirche (Orgellehrerstelle, Dienst-sitz Kirchengemeinde Syke)	17.12.2009	01.02.2011-31.01.2016	100 v.H.	65 v.H.	35 v.H.
Landeskirche (Orgellehrerstelle, Dienst-sitz Kirchengemeinde Selsingen)	23.08.2010	01.09.2011-31.08.2016	100 v.H.	70 v.H.	30 v.H.
Kirchenkreis Lüchow-Dannenberg	14.06.2011	Stelle ist noch nicht besetzt	80 v.H.	60 v.H.	20 v.H.
Kirchenkreis Laatzen-Springe	14.06.2011	Stelle ist noch nicht besetzt	100 v.H.	60 v.H.	20 v.H./20 v.H. Stadtkirchenverband Hannover)
Insgesamt			990 v.H.	650 v.H.	340 v.H.